Advisory Council on the Status of Women
Conseil consultatif sur la condition de la femme

New Brunswick Advisory Council on the Status of Women's

Response to Bill 64

An Act to Amend the Employment Standards Act

October 1988

95, rue Foundry Street, Suite 207, Moncton, N.B. E1C 5H7 (506) 853-1088, 1-800-332-3087

0708b

The New Brunswick Advisory Council on the Status of Women welcomes this opportunity to appear before the Standing Committee on Law Amendments to comment on Bill 64, An Act to Amend the Employment Standards Act.

From its beginnings in 1978, the Advisory Council has continually made recommendations that would provide fair and equitable employment standards for New Brunswick workers, particular for women in the labour force. Our recommendations are based on the following principles:

1. Recognition of the social importance of maternity and of parental roles and

2. Closing the economic gap between men and women and improving working conditions for women.

Some of the measures we have advocated over the last few years are reflected in the amendments being discussed today.

We wish to commend the government for those amendments which do improve our Employment Standards Act, in particular those which relate to part-time workers, maternity leave and other leaves. We have further recommendations for amendments that would improve significantly the status of women in the workforce.

Part-time workers

The Advisory Council is pleased to see that part-time workers, the great majority of whom are women, will receive equal benefits and protection offered to full-time workers. This is a definite improvement to the existing legislation and had formed part of our position on part-time work. However, we had also recommended that part-time workers be paid a salary equal to a full-time worker's salary on a pro-rated basis. This is of particular concern to women in the workforce given that they represent 73% of all part-time workers.

As things stand, an employer can pay a part-time worker less than a full-time worker doing the same job. We have continually recommended that wages be based on the job and not on whether the work is performed by a full-time worker or part-time worker. We continue to recommend that this situation be corrected by ensuring that part-time workers be paid a salary equal to a full-time employee on a pro-rated basis.

Furthermore, there is concern that some employers are hiring two or more part-time workers to do one job as a means of cutting costs. Wage parity for part-time workers would further discourage employers from creating a cheap part-time labour force.

Leaves of absence

With respect to the different leaves of absence, we applaud the government's decision to allow seniority to accrue during the period of leave. The seniority issue has been a matter of great concern to the Advisory Council for a number of years, particulary in cases of maternity leave.

Maternity leave

It is our contention that women taking maternity leave should not be penalized in any way upon their return to work. Allowing seniority to accrue over that seventeen (or eighteen ?) weeks is a step in the right direction.

However, if we were to ensure that women taking maternity leave are not penalized, we would have to go further and allow all employee benefits, including pensions, to continue to accrue during the period of leave. This is what we have recommended in the past and we continue to recommend it, not only in cases of maternity leaves but for all other types of leave.

Having children is an important contribution to society which should be reflected in our labour legislation.

Concerning the amendment to the maternity leave provisions or section 43 of the Act, the Advisory Council agrees that in the case of death or serious illness of the mother, the father be granted a leave of absence of seventeen weeks.

Adoption leave

The government is to be commended for its inclusion of adoption leave in the new Employment Standards Code. However, we fail to understand why it is stipulated that the leave must be taken by only one parent and that they cannot share it. Given that neither one of the adopting parents will actually give birth, it appears to us that the parents could have had the option of deciding whether they want to share the leave or not. The Canada Labour Code, for example, grants a maximum of 24 weeks leave for adopting parents which may be divided between the parents.

This appears to be an unnecessary limitation for which we have been unable to find a rationale.

We recommend that this proposed amendment be changed to allow adopting parents the freedom to decide whether they want to share the adoption leave and if so, the freedom to share it as they wish.

Parenthood leave

Concerning the new parenthood leave of seven consecutive calendar days, it is not clear to us what this concept is or for whom it is intended. Given that it can be requested by either parent, it appears that it could either be a seven-day paternity leave or a seven-day extension of the existing maternity leave provisions.

If the intent is to extend the existing maternity leave to eighteen weeks, then why not amend the relevant section of the Employment Standards Act to clearly indicate this? On the other hand, if this new leave is meant to be a paternity leave, then it should be referred to as such.

In its Consultation Document on Employment Standards 1986, the Department of Labour acknowledged that today's fathers are taking a greater role in parenting and that this is not reflected in the legislation. We should not miss this golden opportunity to clearly recognize this new paternal role. This could be easily done by granting fathers a clearly defined paternity leave which would be separate from the maternity leave provisions.

To our knowledge, no other jurisdiction has such a parenthood leave. For example, the provinces of Manitoba and Saskatchewan allow new fathers a six-week unpaid leave. That is more in line with what the Advisory Council had in mind when it recommended paternity leave provisions.

Parental leave and leave for family responsibilities

The Advisory Council is disappointed that the amendments to the Employment Standards Act make no mention of parental leave and leave for family responsibilities. These leaves are basic protection for those workers with family responsibilities.

Parental leave is described as an extended period of time following maternity leave, which can be requested by either parent, to allow for infant care or bonding with the child.

Leave for family responsibilities is a different type of leave, available to either parent to care for a sick child or to deal with various emergencies such as taking a child to the doctor, etc. This type of leave is usually limited to a few days per year and do not have to be taken consecutively.

The Advisory Council recommends that both the parental leave and leave for family responsibilities be included in the Employment Standards Code as soon as possible.

Other issues

The Advisory Council had hoped that these amendments would include some mention of employment equity programs, in particular equal pay for work of equal value and affirmative action.

These programs are designed to eliminate sexual discrimination in the workplace and are necessary to reduce the pay gap between female and male workers.

In 1984, New Brunswick women earned 64% of what men earned. Yet, nowhere in this province are women offered a 36% rebate on their purchases.

While equal pay for work of equal value would significantly reduce the pay gap between men and women, it would not eliminate it completely. That is why other programs, such as affirmative action programs, are also required. Affirmative action is one measure aimed at eliminating the obstacles which prevent women from being promoted to better paying positions and from entering non-traditional occupations.

For those who might argue that employment equity would be too costly, we wish to remind them that on the one hand, the

argument is an admission that sexual discrimination does exist, and on the other hand, that indeed women are paying a high price.

Another longstanding recommendation of the Advisory Council is the inclusion of domestic workers in the Employment Standards Act. All paid domestic workers are women. According to the 1981 Census, 3,020 New Brunswick women worked in the private child-care or private housekeeper occupations as compared to no men. These workers have none of the protection or benefits offered other workers. We recommend that this situation be corrected by including in the Act those domestic workers who work a minimum of 24 hours per week for one employer.

Another issue of concern which is not mentioned in Bill 64 is sick leave. This is a basic protection for workers and should be included in the Act.

In closing, we would like to emphasize the need for fair and equal treatment of all New Brunswick workers. It is with that objective in mind that the Advisory Council developed the recommendations which we are advocating today.

Thank you.

Advisory Council on the Status of Women
Conseil consultatif sur la condition de la femme

Réactions du Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick au

Projet de loi 64

Loi modifiant la Loi

sur les normes d'emploi

Octobre 1988

95, rue Foundry Street, Suite 207, Moncton, N.B. E1C 5H7 (506) 853-1088, 1-800-332-3087

C'est avec plaisir que le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick accueille cette occasion de se présenter devant le Comité permanent de modification des lois pour discuter du Projet de loi 64, ou la Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi.

Depuis sa création en 1977, le Conseil consultatif n'a pas cessé de recommander des normes d'emploi équitables et justes pour les travailleurs, et surtout, pour les travailleuses du Nouveau-Brunswick. Nos recommandations sont fondées sur les principes suivants:

1. La reconnaissance de l'importance sociale du rôle maternel et parental, et

2. La suppression de l'écart économique entre les femmes et les hommes et l'amélioration des conditions de travail des femmes.

Certaines des modifications que contient le Projet de loi 64 se rapprochent des mesures que nous préconisons depuis des années.

Nous voulons d'abord féliciter le gouvernement pour l'inclusion dans ce projet de loi des modifications qui ont le mérite d'améliorer notre Loi sur les normes d'emploi, particulièrement en ce qui a trait au travail à temps partiel, au congé de maternité et autres types de congé. Toutefois, nous avons d'autres recommandations qui pourraient améliorer de façon significative la situation des femmes sur le marché du travail.

Travail à temps partiel

Le Conseil consultatif est heureux de constater que les employé-e-s à temps partiel, dont la grande majorité sont des femmes, recevront les mêmes avantages et la même protection que

les employé-e-s à plein temps. Cette modification représente une nette amélioration de la législation actuelle et est l'une des revendications de longue date du Conseil. Cependant, nous avions aussi recommandé que les employé-e-s à temps partiel soient payé-e-s le même salaire sur une base proportionnelle que les employé-e-s à plein temps. Cette mesure est très importante pour les femmes sur le marché du travail puisqu'elles représentent 73% de toute la main-d'oeuvre à temps partiel.

Présentement, un employeur peut payer une travailleuse à temps partiel un salaire inférieur à celui d'un travailleur à plein temps pour le même travail. Nous avons toujours recommandé que le salaire soit établi en fonction de l'emploi plutôt qu'en fonction du fait que la personne occupe l'emploi à temps plein ou à temps partiel. Afin de corriger la situation, nous réitérons notre recommandation d'assurer un salaire égal, payable sur une base proportionnelle, pour les employé-e-s à temps partiel et les employé-e-s à plein temps.

Il semblerait aussi que certains employeurs embauchent deux ou plusieurs employé-e-s à temps partiel pour occuper un emploi comme moyen de diminuer les coûts. La parité salariale pour les employé-e-s à temps partiel pourrait décourager ces employeurs qui voudraient créer une main-d'oeuvre à temps partiel mal rémunérée.

Les congés autorisés

En ce qui concerne les différents types de congé, nous applaudissons la décision du gouvernement de permettre l'accumulation d'ancienneté pendant la période du congé. Cette ancienneté a toujours été une question prioritaire pour le Conseil consultatif, surtout dans le cas d'un congé de maternité.

Congé de maternité

Nous sommes de l'avis que les femmes qui prennent un congé de maternité ne doivent pas être pénalisées de quelque façon que ce soit lorsqu'elles retournent au travail. L'accumulation de l'ancienneté pendant ce congé de dix-sept (ou dix-huit?) semaines est un pas dans la bonne voie.

Cependant, si nous voulons nous assurer que les femmes ne soient pas pénalisées pour avoir pris un congé de maternité, nous devrons faire un autre pas et prévoir l'accumulation d'autres avantages, y compris les pensions, pendant la période de congé. C'est ce que nous avons toujours recommandé et notre position reste inchangée. Cette accumulation d'avantages devrait s'appliquer non seulement aux congés de maternité mais à tous les types de congé.

Le fait d'avoir des enfants est une importante contribution sociale qui doit être reflétée dans la législation du travail.

Pour ce qui est de la modification apportée aux dispositions relatives au congé de maternité, c'est-à-dire l'article 43 de la Loi, le Conseil consultatif est d'accord que dans le cas du décès ou d'une incapacité de la mère, le père ait droit à un congé de dix-sept semaines.

Congé d'adoption

Nous nous réjouissons du fait que le gouvernement a cru bon d'inclure le congé d'adoption dans le Code des normes d'emploi. Toutefois, nous ne comprenons pas pourquoi il est stipulé que ce congé doit être pris en entier par un seul parent, ou autrement dit, pourquoi ce congé ne peut être partagé par les deux parents. Etant donné que dans les cas

d'adoption, ni l'un ni l'autre parent donne naissance, il nous semble qu'on pourrait donner aux parents l'option de partager ce congé. Prenons comme exemple le Code canadien du travail qui permet que le congé d'adoption de vingt-quatre semaines soit partagé par les parents adoptifs.

Cette disposition nous apparaît comme étant une restriction inutile pour laquelle nous n'avons pas réussi à identifier les motifs pour un tel raisonnement.

Nous recommandons que la modification proposée soit amendée pour donner aux parents adoptifs l'option de partager le congé d'adoption s'ils en décident ainsi et la liberté de le partager de la façon qu'ils veulent.

Congé de parent

Pour ce qui est du nouveau congé de parent de sept jours civils consécutifs, nous comprenons mal de quoi il s'agit ou pour qui ce congé est conçu. Etant donné que ce congé peut être demandé par l'un ou l'autre parent, on pourrait supposer qu'il s'agit d'un congé de paternité de sept jours, ou encore, d'une extension de sept jours du congé de maternité actuel.

Si, en effet, l'intention est d'ajouter une dix-huitième semaine au congé de maternité, pourquoi ne pas modifier les dispositions pertinentes de la Loi sur les normes d'emploi et le dire de façon précise? D'autre part, si ce nouveau congé se veut un congé de paternité, alors pourquoi ne pas l'appeler ainsi?

Dons son Document de consultation de 1986 sur les normes d'emploi, le ministère du Travail avait reconnu que les pères d'aujourd'hui assument plus de responsabilités parentales que

par le passé et que la législation du travail n'en tenait pas compte. Alors, pourquoi ne pas profiter de cette belle occasion pour reconnaître ce nouveau rôle des pères. Il serait facile de le faire en accordant de façon claire et nette un congé de paternité complètement distinct du congé de maternité.

Congé parental et congé pour charges familiales

Le Conseil consultatif est déçu que les modifications proposées à la Loi sur les normes d'emploi ne font aucune mention du congé parental et du congé pour charges familiales. Pour les travailleuses et les travailleurs ayant des responsabilités familiales, ces congés sont une protection de base.

Le congé parental est une période prolongée qui suit le congé de maternité et qui peut être demandé par l'un ou l'autre parent pour leur permettre de prendre soin du bébé ou de consolider leurs liens avec l'enfant.

Le congé pour charges familiales est différent du congé parental. Disponible lui aussi à l'un ou l'autre parent, ce congé est conçu pour permettre aux parents de rester avec un enfant malade ou de s'occuper d'une situation familiale urgente comme par exemple, amener l'enfant chez le médecin. Ce type de congé est habituellement de quelques jours par année.

Le Conseil consultatif recommande l'inclusion dans la Loi sur les normes d'emploi d'un congé parental et d'un congé pour charges familiales.

Autres questions

Le Conseil consultatif aurait souhaité que les modifications à la Loi comprennent des programmes d'équité en emploi, plus

particulièrement le salaire égal pour un travail de valeur égale et des programmes d'accès à l'égalité.

Ces programmes sont conçus pour éliminer la discrimination fondée sur le sexe en milieu de travail et pour réduire l'écart salarial entre les travailleuses et les travailleurs.

En 1984 au Nouveau-Brunswick, les femmes gagnaient 64% du salaire des hommes. Pourtant, on n'offre nulle part dans la province un rabais de 36% aux femmes quand elles font leurs achats.

Bien que le salaire égal pour un travail de valeur égale diminuerait considérablement l'écart salarial entre les femmes et les hommes, cette mesure ne l'éliminerait pas complètement. C'est pourquoi des programmes d'accès à l'égalité sont également requis. Ces derniers sont des mesures reconnues qui visent à éliminer les obstacles qui empêchent l'avancement professionnel des femmes ou qui les empêchent d'intégrer les emplois non-traditionnels.

A ceux qui diront que l'équité dans l'emploi coûte trop cher, nous répondons d'une part que cet argument est la preuve que la discrimination fondée sur le sexe existe et d'autre part, qu'en effet, il en coûte très cher aux femmes.

Une autre recommandation de longue date du Conseil consultatif est celle d'inclure les travailleuses domestiques dans la Loi sur les normes d'emploi. Tous les domestiques rémunérés sont des femmes. Selon le recensement de 1981, 3 020 Néo-Brunswickoises occupaient un emploi de gardienne d'enfant ou de ménagère alors qu'aucun homme n'était relevé. Ces

travailleuses ne bénéficient d'aucune protection en vertu de la loi. Nous recommandons que cette situation soit corrigée en incluant dans la Loi sur les normes d'emploi les travailleuses domestiques qui travaillent 24 heures ou plus par semaine pour un même employeur.

Une autre préoccupation du Conseil qui ne fait pas partie du Projet de loi 64 est le congé de maladie. Un tel congé est une protection de base à laquelle toutes les travailleuses et tous les travailleurs devraient avoir droit.

En terminant, nous voulons mettre l'accent sur le besoin de traiter de façon juste et équitable l'ensemble de la population active du Nouveau-Brunswick. C'est dans cette optique que le Conseil consultatif a élaboré les recommandations qu'il préconise aujourd'hui.